



A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA PERSPECTIVA EMPRESARIAL

THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE BUSINESS PERSPECTIVE

MUNIZ, Elaine Ribeiro¹

Resumo: Com as mudanças sociais que vem ocorrendo nos últimos anos, é perceptível a presença de pessoas com deficiência participando ativamente de atividades consideradas normais pelos padrões da sociedade. Muito debatido na esfera educacional, este assunto tem ganhado cada vez mais espaço. Podemos perceber historicamente ao longo dos anos a construção de políticas inclusivas, o que deixa explícito um olhar diferenciado na formação formal de pessoas com deficiência desde as primeiras fases da vida. Deste modo, atualmente observamos uma educação mais inclusiva e com ela o crescimento gradativo da contratação de pessoas com deficiência nas empresas, o que pode ser considerado uma conquista por meio da aprovação da Lei 8.213/91, que garante a inclusão empresarial. Embora a lei promova a oportunidade de trabalho, ainda faltam políticas inclusivas eficazes para que estes colaboradores possam ser incluídos de fato e terem uma perspectiva eficaz nas organizações. Logo, este trabalho tem como objetivo identificar como acontece a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a eficácia das políticas inclusivas nas organizações.

Palavras-Chave: Inclusão; Inclusão Empresarial; Pedagogia Empresarial.

Abstract: With the social changes that have been occurring in recent years, it is noticeable the presence of people with disabilities actively participating in activities considered normal by society's standards. Much debated in the educational sphere, this subject has gained more and more space. We can perceive historically the construction of inclusive policies, which makes explicit a different look in the formal formation of people with disabilities from the early stages of life. Thus, we currently observe a more inclusive education and with it the gradual growth of hiring people with disabilities in companies, which can be considered an achievement through the approval of Law 8,213 / 91, which guarantees business inclusion. Although the law promotes job opportunities, effective inclusive policies are still lacking so that these employees can actually be included and have an effective perspective in organizations. Therefore, this work aims to identify how the insertion of people with disabilities in the labor market happens, as well as the effectiveness of inclusive policies in organizations.

Keywords: Inclusion; Business Inclusion; Business Pedagogy.

¹ Licenciada em Pedagogia pela Faculdade Integradas Maria Thereza (FAMATH); Desenvolve pesquisas sobre pessoas com deficiência e mercado de trabalho. Artigo elaborado a partir do TCC defendido para obtenção do título de licenciada em Pedagogia, no ano de 2019; elainemuniz12@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o tema inclusão é crescentemente debatido e, embora seja muito falado, principalmente na esfera educacional, é um assunto novo, repleto de indagações. Tal fato se deu a partir da elaboração de leis que garantem a inserção de todos os indivíduos na sociedade.

Porém, quando se fala de inclusão de maneira geral, nos remetemos à ideia de uma criança na escola tendo acesso ao ensino básico. Mas, se essa criança “deficiente” teve sua formação básica, onde ela está no mercado de trabalho hoje?

De modo análogo, dificilmente encontramos empresas que inserem efetivamente funcionários deficientes em suas atividades. De maneira geral, muitas organizações contratam deficiente apenas para cumprir o que ordena a Lei 8.213/91, e não serem penalizadas pelo não cumprimento da mesma, mas não possuem em sua organização uma proposta inclusiva de fato.

No entanto, as leis preveem que todo deficiente seja colocado na sociedade de maneira inclusiva e não apenas obrigatória. Ou seja, esse colaborador deveria estar inserido de maneira a poder desenvolver suas habilidades e potencialidades colaborando no crescimento da empresa. Este trabalho tem como objetivo compreender a perspectiva do funcionário PCD no desenvolvimento das atividades do seu cotidiano profissional.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 INCLUSÃO DE MINORIAS

De acordo com o Decreto 3.298/99, em seu art. 3º (BRASIL, 1999, p. 1), a deficiência foi caracterizada como toda perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade/limitação para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Ou seja, deficiência não se restringe apenas às características físicas, pois existem outros tipos de patologias. E, embora os deficientes possuam limitações, é necessário destacar e reforçar a informação de que eles possuem capacidades e potencialidades. Até porque todas as pessoas apresentam limitações.

É importante ressaltar que a regulamentação do trabalho das Pessoas com Deficiência/PCD ocorreu há 20 anos, como fruto da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ou seja, ainda é muito recente a obrigatoriedade dessa inserção.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

(BRASIL, 1991)

Logo, é notório barreiras e dificuldades neste processo, que, embora lento, tem crescido gradativamente durante os anos. Sabemos que há muito a melhorar, mas é sempre válido lembrar que por ser algo recente dentro das organizações, é preciso trabalhar para gerar essas oportunidades.

A questão da diversidade dentro das organizações tem se consolidado em todo o mundo, principalmente em razão das diferenças na força de trabalho. Aspectos como gênero, etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas, por exemplo, assinalam a heterogeneidade (ALVES, GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000; NKOMO; COX, 1994). Nesta perspectiva, falar de diversidade nas empresas não se limita apenas à deficiência, mas no que pode ser chamado de inclusão das minorias, que são pessoas não consideradas normais nos padrões da sociedade. E, dentro do grupo denominado como minoria, encontram-se os PCD.

Contudo, Tanaka e Manzini (2005) afirmam que, embora a lei tenha impulsionado a abertura de vagas nas empresas, o número de PCD no mercado de trabalho e o cumprimento dos dispositivos legais ainda estão longe de alcançar o que a legislação prevê.

Segundo Heinsk (2004), o trabalho para as pessoas com deficiência é muito mais que uma obrigatoriedade da lei, ou até mesmo questões de critério econômico. A contratação do PcD diz respeito à identidade dessa pessoa como indivíduo inserido em uma sociedade, capaz de realizar-se profissionalmente, conquistando seu espaço no mercado de trabalho. Dessa maneira, entende-se que a inclusão nas empresas diz mais a respeito de quem é contratado e não daqueles que contratam.

A contratação de pessoas com deficiência continua a ser um desafio, visto que ainda há uma discrepância sobre a contratação e a qualidade de vida no trabalho do contratado. De acordo Westley (1979), a qualidade de vida no trabalho está relacionada aos esforços de humanização, ou seja, incluir vai além de modificações físicas, muitas vezes se faz necessário

a modificação de humanização dentro das organizações, garantindo, assim, a plena participação dessas pessoas.

De acordo com Sassaki (1999), empresas inclusivas são aquelas que se preparam para receber os PCD mediante adequações ambientais e nos instrumentos de trabalho, programas de treinamentos e desenvolvimento de recursos humanos e modificações na filosofia e nos valores da organização.

Dessa maneira, se faz necessário mudanças nas estruturas física, social e na reorganização das estratégias e ações realizadas pelas organizações. De acordo com pesquisas realizadas por Marcelo Ribeiro e Flávio Ribeiro (2012), ao longo do século XX as organizações empresariais apontaram em sua estrutura certa homogeneidade, ou seja, as empresas não estavam preparadas para receber e integrar colaboradores considerados diferentes pelos padrões sociais.

As pessoas tiveram que se adaptar a uma estrutura pré-definida, e todos aqueles que não se ajustassem às regras eram segregados e separados da possibilidade de participar das relações sociais, criando os preconceitos e estigmas. (BLANCH, 2003; CASTEL, 2009; GOFFMAN, 1988; SILVA, 2005).

Vê-se, assim, um padrão ditado pela sociedade e as pessoas que não se enquadram neste modelo são excluídas, estigmatizadas e consideradas muitas vezes incapazes de realizar ações efetivas dentro das organizações. Segundo Ribeiro & Ribeiro (2008), esta realidade passou a mudar após a inserção dos homens que desenvolveram algum tipo de deficiência física ou transtorno mental após a Segunda Guerra Mundial, foi a partir daí que se deu o surgimento das discussões que hoje são conhecidas como políticas de igualdade de oportunidade. Até este momento não havia políticas inclusivas nas empresas e, pela falta de uma lei que regulamentasse a contratação dessas pessoas, havia muita dificuldade não apenas da contratação, mas também da permanência.

Em geral, essa entrada ocorria por intermédio de uma lei de cotas, baseada no princípio da ação afirmativa, no qual se buscava a implementação efetiva do princípio da igualdade ao apontar que a sociedade deve se redimir das injustiças cometidas e facilitar processos que permitam às pessoas vítimas da exclusão que deixem esse lugar e ocupem um outro lugar mais justo e cheio de cidadania, como as instituições educacionais e o mercado de trabalho (BAHIA, 2006; COX, 1994; COX & BLAKE, 1991; MOORE, 1999).

Embora existam as legislações que visam o princípio de igualdade, ainda são necessárias políticas inclusivas de maneira que as pessoas com deficiência não sejam contratadas apenas para o cumprimento da obrigatoriedade da lei e sim por acreditar que estes indivíduos são capazes e, mais que isto, são qualificados para assumirem um cargo na empresa. Essas ações no sentido da inclusão da diversidade no trabalho, ganharam o nome de responsabilidade social. (RIBEIRO & RIBEIRO, 2008, p.125).

Neste sentido, é possível que, por conta de um ideal de tecnicismo, as organizações adotem uma visão de homogeneidade no seu cotidiano: lidam com seus empregados como se suas diferenças pudessem desaparecer sob a formalidade das posições hierárquicas. Desta maneira é importante ressaltar que incluir não é dar as mesmas oportunidades para todos, e sim oferecê-las adequando-as conforme as necessidades individuais de cada contratado (SARAIVA & IRIGARAY, 2009, p. 339).

Essas ações inclusivas dependerão dos valores organizacionais da empresa. Ou seja, esses princípios ou crenças são o que orientam a vida da empresa, segundo Tamayo e Gondim (1996). Para Dias (2005), o sistema de valores de uma organização é vivenciado como uma experiência subjetiva compartilhada, e possibilita a simbolização e a mediação das necessidades individuais e organizacionais. Para Tamayo (2008), os valores organizacionais possuem características distintivas: podem ser consideradas formas de conhecer a realidade organizacional, isto é, o que a organização avalia como bom e desejável para si mesma; “funcionam como necessidades que determinam o comportamento orientado a um fim” (2008, p. 311). Dessa maneira entende-se que caberá a cada empresa avaliar de que maneira poderão executar políticas inclusivas de modo a serem avaliadas como eficazes. Compreende-se assim, que não existe fórmula pronta para todas as organizações, cada uma agirá de acordo com seus princípios e possibilidades.

Scott (2005) diz que a grande questão em relação à diversidade seria desconstruir a falsa dicotomia existente entre igualdade e diferença. É necessário desconstruir conceitos estigmatizados para implantar ações inclusivas visando o crescimento pessoal de cada profissional, bem como o crescimento da empresa como um todo. É preciso uma reflexão habitual sobre o que é ser diferente, da importância de reconhecer as diferenças e aceitá-las ao invés de tentar excluí-las ou ignorá-las.

Vista como uma forma de diversidade (DIPBOYE & COLELLA, 2005; SHORE et al., 2009), as preocupações com a deficiência podem ser desprezadas ou escondidas nas empresas em comparação com outras formas de diversidade (OLKIN, 2002). No mundo atual existem variadas formas de se ver a diversidade populacional, mas mesmo assim, é muito nítido que as

mais excludentes são as relacionadas às pessoas com deficiência, pelo fato de que elas ainda são vistas como incapazes, não dando lugar e espaço para as potencialidades existentes. Este modelo de exclusão não é aleatório ou recente, são resquícios históricos de uma sociedade que estipulava padrões e estigmatizava aqueles que não se encaixavam.

Foi a partir da década de 1980 que a diversidade emergiu como um dos mais profícuos temas em estudos organizacionais (GALVIN, 2006). Segundo Calas e Smircich, a perspectiva de que a inclusão de minorias historicamente discriminadas melhoraria no ambiente de trabalho, tendo em vista que esta atitude ressalta a identidade do indivíduo que está inserido na sociedade, tornando assim o ambiente organizacional mais diversificado e democrático. Porém tratar diferentes com igualdade é uma grande questão a ser resolvida nas organizações.

Segundo Domina (2011), Figiel e Sasser (2010) e Goldman e Lewis (2009), as empresas, então, teriam como possibilidades de relação com as pessoas com deficiência uma postura de: 1) Exclusão organizacional com estigmatização; 2) Integração sem mudança organizacional; e 3) Inclusão, tomando a diversidade como cultura organizacional. Porém a postura que ainda mais se vê é a primeira, pela falta de preparo, informações pertinentes e políticas inclusivas nas organizações. Não permitindo, assim, que as potencialidades e capacidades sejam desenvolvidas, pelo contrário, neste modelo de postura citado, a deficiência é vista como ineficiência.

De acordo com Marcelo A. Ribeiro & Flávio Ribeiro (2012, p. 12) a atitude dominante de homogeneização, normatização e segregação teve que, parcialmente, dar lugar a um discurso mais heterogêneo, que contenha a diferença e seja mais inclusivo[...]. As legislações fazem com que as empresas em seu discurso sejam mais inclusivas, porém é notório o distanciamento entre a fala e a prática diária dentro das organizações. Os resultados de pesquisas sugerem contradições entre os discursos e as práticas adotadas dentro das empresas.

Se anos atrás só existia um discurso de reforço de padrões, hoje já são vistas oportunidades diferenciadas de relação social. Para Lounsbury; Crumley, (2007), os discursos empresariais atuam em múltiplos níveis e em diferentes frentes – difundem uma nova visão de organização. Essa procura de legitimidade por meio da adoção de práticas organizacionais é discutida por várias correntes teóricas.

[...]a contemporaneidade tem gerado novos fatores de exclusão e preconceito em função da inserção no trabalho pela Lei de Cotas. Entretanto, também tem propiciado maior oportunidade para que as pessoas com deficiência tenham um trabalho e desenvolvam uma carreira, existindo como

trabalhadores, auxiliando na construção do mundo social pelo trabalho e, consequentemente, constituindo uma identidade no trabalho para além da identidade estigmatizada de pessoa com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009; DOMINA, 2011; FIGIEL & SASSER, 2010; GOLDMAN & LEWIS, 2009; HAMNER, HALL, TIMMONS, BOELTZIG, & FESKO, 2008; HARTLEY & SUTPHIN, 2011; MACMILLAN-CAPEHART, 2004; RIBEIRO & RIBEIRO, 2008; WILTON & SCHUER, 2006).

2.2. A PERSPECTIVA DO FUNCIONÁRIO DEFICIENTE NA EMPRESA

Como já dito, existem as contratações, gerando oportunidades de emprego e, consequentemente, de realização profissional e pessoal para a pessoa com deficiência. Mas ainda é notório o problema de se aplicar políticas inclusivas eficazes dentro das organizações para que o indivíduo contratado não seja apenas um número, mas para que ele possa ter perspectivas de crescimento, para que o discurso se aproxime cada vez mais das ações aplicadas dentro das organizações.

Segundo Dibben, James, Cunningham, & Smythe (2002), as políticas de diversidade se dão por força da lei, ou seja, existem as vagas para as pessoas com deficiência pela simples obrigatoriedade da lei, e não por considerar estas pessoas capazes de exercer uma função efetiva na empresa. Logo, a mudança não acontece de forma efetiva, porque as pessoas são contratadas e as empresas não têm mudado sua postura em função disso. Dessa forma, a pessoa com deficiência é contratada para apenas para “ocupar” um lugar.

[...] levar em conta a diversidade não implica, necessariamente, em proporcionar a inclusão e a integração no local de trabalho... em geral, os empregadores seguem a letra da lei, mas não o espírito da lei, mantendo assim as pessoas com deficiência em situação de inclusão. (DIPBOYE; COLELLA, 2005).

A Lei 8213/91 (BRASIL, 1991) surge para dar oportunidades de inclusão para as pessoas que fogem aos padrões de normalidade da sociedade. Logo, levar essas pessoas para dentro das empresas de maneira apenas a cumpri-la e continuar a estigmatizá-las, excluí-las e não criar políticas inclusivas eficazes, é o mesmo que não estar cumprindo a lei.

Embora ainda existam muitas dificuldades a serem enfrentadas, em contrapartida algumas conquistas foram alcançadas, a que pode ser considerada uma das maiores conquistas é a possibilidade da construção identitária, ou seja, para além da identidade estigmatizada de pessoa com deficiência. (M. A. RIBEIRO; F. RIBEIRO, 2012).

Neste sentido, foi feita uma análise a partir de uma pesquisa exploratória realizada no ano de 2012 por Marcelo Afonso Ribeiro & Flávio Ribeiro (descrita a seguir), com o objetivo

de melhor compreensão sobre a inserção da pessoa com deficiência nas organizações empresariais.

Para a realização da pesquisa foram entrevistadas 20 pessoas com diferentes deficiências, na faixa etária entre 20 e 45 anos, sendo 10 homens e 10 mulheres sem formação universitária, que atuam em 4 empresas diferentes, com cultura organizacional diferenciada, sendo todas importadoras e revendedoras de alimentos. Foi empregado o método qualitativo, buscando averiguar a percepção dos participantes selecionados.

Dentre os entrevistados havia 10 pessoas com deficiência auditiva, 4 com deficiência visual, 4 com deficiência mental e 2 com paralisia cerebral. Os mesmos atuavam como: ajudantes de padaria, auxiliares de empacotamento, auxiliares de armazém, ajudantes gerais e auxiliares do setor de RH. É válido ressaltar que não foram consideradas diferença de idade, tipo de deficiência, gênero, dentre outras na análise dos dados pesquisados.

Para a coleta de informações foram utilizados a observação de campo e o registro em um diário de campo obtidos por meio do contato direto entre investigador e o observado, com o objetivo de obter respostas espontâneas do entrevistado.

A pesquisa gerou quatro linhas de reflexão categorizadas em: (1) representação do trabalho, (2) oportunidades e barreiras para suas carreiras nas empresas, (3) gestão da diversidade pelas empresas e (4) aspectos positivos e negativos para o desenvolvimento de carreira nas empresas.

Na temática Representação do Trabalho, os participantes associaram o trabalho com a possibilidade de reconquistar um lugar produtivo no mundo. Deixaram claro o vínculo da oportunidade de trabalho com a possibilidade de recuperar uma vida com significado. Todos os participantes demonstraram satisfação com sua atual condição de trabalhadores e com a possibilidade de ter uma trajetória contínua e valorizada no mundo do trabalho. Muitos falaram da felicidade de ver companheiros com deficiência que se promovem ou são transferidos a outro lugar onde teriam uma melhor condição. No entanto, apontaram diversificados fatores que contribuem negativamente para a inserção como: o medo de não satisfazer as expectativas, a falta de estímulo da família, e a desqualificação, que acabam reforçando a estigmatização da deficiência.

Na temática Oportunidades e barreiras para suas carreiras nas empresas, os colaboradores com deficiência relataram certa dificuldade inicial, pelo fato de nunca terem trabalhado. Uma parte menos dos participantes apontou as dificuldades foram pouco a pouco minimizadas através de ações de integração. Outro fator importante foi o apoio da empresa na solução dos conflitos com consumidores. Neste sentido, assinalaram que o apoio da cultura

organizacional, a aceitação dos outros funcionários e o incentivo dos líderes imediatos e dos consumidores auxiliaram para o reconhecimento como trabalhador e para o progresso profissional. Apesar disso, relataram que o preconceito ainda é intenso e muito complicado de se lidar.

Na temática: A gestão da diversidade pelas empresas, os trabalhadores com deficiência demonstraram estar muito agradecidos com a possibilidade de contribuir na construção do mundo e pela oportunidade de constituírem uma identidade para além do estereótipo, apesar de apontarem a dificuldade de serem inseridos neste processo. Os programas de desenvolvimento de carreira em empresas foram considerados importantes para ajudar a manter e desenvolver as habilidades e competências dos empregados com e sem deficiência.

Em uma das empresas os funcionários apontaram também a importância de que as pessoas com deficiência não tenham programas específicos de desenvolvimento de carreira, mas que eles possam ingressar em programas destinados a todos os empregados, desenvolvendo assim todos os empregados com foco nas competências, nunca na deficiência.

Em outra empresa investigada a realidade dos participantes era diferente, devido a dificuldade em se manter no trabalho, pois as demais empresas estudadas contratavam pessoas com deficiências, mas, não ofereciam programas de desenvolvimento de carreira ou ações para ajudá-las na integração com o trabalho e com os outros empregados.

No último ponto estudado tendo como temática: Aspectos positivos e negativos para o desenvolvimento de carreira nas empresas, pode-se observar que os aspectos positivos para o desenvolvimento de carreira são fatores mais gerais, que são básicos para todas as pessoas (com ou sem deficiência). Enquanto, os aspectos negativos são mais específicos e relacionados com a questão da deficiência.

A partir dos estudos e da análise da pesquisa, é perceptível a transição pela qual o mundo vem atravessando, desconstruindo estigmas e preconceitos, porém ainda existem muitas questões para serem melhoradas, com o objetivo de expandir a inclusão eficaz no mercado de trabalho.

Outro fator importante que Silva (2005) e Touraine (1998) apontam que deve ser estudado e visto com olhar diferenciado é a questão cultural. A inclusão de maneira histórico social vem ganhando, cada vez mais, espaço na sociedade. E embora se fale muito em inclusão, as políticas inclusivas são recentes e precisam ainda de fiscalização e aperfeiçoamento para que sejam realmente eficazes. Desta maneira existem muitos estigmas tradicionais a serem destruídos, para que possa haver a inclusão das pessoas com deficiência,

além de proporcioná-las a possibilidade de desenvolver sua carreira profissional, construindo sua identidade no trabalho, valorizando assim, as relações sociais.

2.3. EMPRESA E INCLUSÃO

Conforme Gláucia Gomes V. Lopes (2005), há uma baixa receptividade da normal legal juntos às empresas implicadas no processo de inclusão. O Estado Brasileiro por ter ratificado a convenção internacional deveria incorporá-la na sua legislação visando o bem-estar e a integridade física e psíquica do deficiente. Ou seja, existe as oportunidades no mercado de trabalho, porém ainda se faz necessário o fortalecimento de políticas inclusivas e mais ainda, a conscientização da sociedade.

Neste sentido que a Convenção Internacional sobre Pessoas com Deficiência buscou melhores condições de vida, reconhecendo a importância e o valor das pessoas com deficiência. Desta forma, a Convenção Internacional prioriza a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, sem que haja qualquer tipo de preconceito e discriminação.

Conforme observa Lynch (2005, p. 43) “há em torno da gestão da diversidade um consenso às escuras sobre a sua efetividade nas organizações, tratando-se mais de uma questão de fé, do que de fato”. Ou seja, não há garantias de efetividade, mas a inclusão está ficando cada vez mais evidente.

Pelos dados obtidos da pesquisa sobre o Perfil Social, Racial e de Gênero realizada pelo Instituto Ethos das 500 maiores empresas do Brasil no ano de 2005, percebe-se um salto da participação e aumento de pessoas portadoras de deficiência (de 3,5% em 2003 para 13,6% em 2005). Mesmo que seja uma mudança pequena, é válido lembrar que o aumento da inserção de PCD no mercado de trabalho está obtendo um crescimento gradativo.

Segundo Bond e Pyle (1998), o crescimento dos índices de inclusão e de acesso da diversidade da força de trabalho no contexto organizacional vem acontecendo e isto é incontestável, porém não há uma unanimidade quanto aos modelos de gestão utilizados para tratá-la. Muitos dos modelos de gestão propostos acabam divergindo em princípios, em propósitos, em ações e acabam gerando dilemas entre os que pretendem aplicá-los. Segundo os autores esses dilemas são traduzidos pelas dúvidas, pelos conflitos e pelas confusões conceituais em torno do tema.

(...) embora o povo brasileiro valorize sua origem diversificada, e goste de se imaginar como uma sociedade sem preconceitos de raça ou de cor, ele reflete

na realidade uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido pelas suas origens econômicas e raciais. (FLEURY, 2000, p.19)

A autora sugere que o grupo de minoria no Brasil, considerado o diverso, é definido pelas dimensões de menor poder econômico e pelo tipo de raça, porém acredita-se que algumas outras dimensões devam ser consideradas como as de gênero e de pessoas portadoras de deficiência. Basta analisar os dados do Instituto Ethos 2005 para vermos que as minorias não têm as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

Ou seja, embora existam as oportunidades de igualdade, ainda faltam oportunidades de equidade. Como já foi citado anteriormente, incluir não significa dar as mesmas condições de acessibilidade, trabalho, dentre outros, para todos funcionários. Essas oportunidades devem respeitar as diferenças e principalmente as particularidades de cada colaborador da empresa.

“[...] para que uma organização desenvolva uma gestão de diversidade de forma efetiva ela deverá ser resumida em uma palavra: MOSAIC. [...] na prática, a organização sob essa abordagem deverá refletir: (a) Missão e valores que procurem valorizar as necessidades de todos os empregados e não somente as dos considerados diversos; (b) Objetividade e processos justos, onde o recrutamento e seleção, promoções e avaliações sejam auditados para assegurar que não há protecionismo e sejam justos para todos; (c) Reconhecimento das habilidades e do desenvolvimento das mesmas em toda a força de trabalho como necessárias para o crescimento da organização; (d) Flexibilidade de modelos de trabalho, de locais de trabalho, de benefícios para todos e não somente para alguns grupos específicos; (e) foco no indivíduo e (f) ter um modelo de cultura que possibilite aos indivíduos tomar decisões, participar e ser encorajados a ouvir e a agir entre eles. (KANDOLA; FULLERTON, 1994, p. 49)

Neste sentido, não importa quem é o indivíduo, ou quais são as suas características, o que importa é a sua competência e efetivação nos resultados para a organização. Para Linnehan e Konrad (1999) o tratamento especial dado a determinados grupos sociais, além de alimentar a estigmatização, o preconceito e a discriminação nos grupos que não assimilam as normas correspondentes aos atos preferenciais, pode gerar também para a organização uma redução de comprometimento, de produtividade e de aumento da rotatividade dos indivíduos não favorecidos. Logo, a empresa dá a oportunidade de emprego, mas, ao mesmo tempo, não gera possibilidades de permanência deste funcionário na organização.

Para que as organizações sejam efetivas no desenvolvimento de práticas e ações em prol da valorização da diversidade elas precisam aprender com as diferenças de seus empregados e crescer a partir delas, levando em consideração o que as diferentes pessoas têm a dizer. Somente a partir disso,

é que elas podem prometer igual oportunidade para todos (THOMAS; ELY; 1996).

Mesmo não sendo uma tarefa fácil, ainda sim, é possível elaborar políticas inclusivas de maneira a valorizar a diversidade nas empresas, promovendo de fato igualdade de oportunidades e crescimento profissional para todos os colaboradores.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existem muitos questionamentos para serem sanados no que se refere a inclusão. Afinal, incluir é muito mais que adaptações físicas. A inclusão efetiva abrange tanto as adaptações materiais como também as sociais.

É notório como este assunto tem ganhado espaço na sociedade atual. Historicamente pessoas com deficiência eram escondidas em suas casas, e até mesmo em manicômios, e atualmente as PCD tem tido seu espaço social garantido, tanto no que se refere a educação básica, como no mercado de trabalho.

Embora haja uma crescente contratação de PCD no mercado de trabalho em decorrência da Lei 8.213/91, estudos de casos como um que foi apresentado, mostram que ainda se faz necessário pensar em políticas inclusivas que sejam mais assertivas e eficazes. Pois pensar em inclusão não se limita ao funcionário com deficiência, é preciso pensar em toda organização da empresa, de maneira a envolver todos os funcionários neste processo inclusivo.

Inclusão na empresa é mais que dar uma oportunidade de emprego, é dar perspectiva de crescimento profissional, é potencializar e desenvolver as habilidades das pessoas que não são consideradas normais dentro dos padrões ditados pela sociedade.

Inclusão empresarial, neste sentido, é envolver todos os colaboradores neste processo, equiparando as oportunidades. Incluir é mais do que dar igualdade de oportunidades, é promover equidade. Pois embora a palavra inclusão esteja intrinsicamente ligada a palavra igualdade, não podemos ignorar o fato de que nem sempre dar as mesmas oportunidades é uma questão justa quando se observa as condições iniciais de todos os envolvidos.

Neste sentido, desenvolver ações que promovam equidade nas organizações seria uma das maneiras mais eficazes de inclusão, visto que cada um terá oportunidades mediante suas capacidades e habilidades. Logo, podemos perceber que mais importante do que dar igualdade, é dar equidade.

Enfim, pode-se afirmar que a inclusão empresarial está crescendo gradativamente,

ganhando maiores proporções e, mesmo assim, ainda é possível perceber que existem muitos aspectos sendo melhorados e aperfeiçoados. Logo, é um processo contínuo e gradativo, que se bem elaborado e aplicado pode gerar cada vez mais sucesso.

REFERÊNCIAS

ALVES, M; GALEÃO-SILVA, L. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. RAE- revista de administração de empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004

BAHIA, M. S. (2006). *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: Contratando pessoas com deficiência*. São Paulo: Qualitymark.

BITENCOURT, Oliveira, Ligia. Pedagogia Empresarial: Atuação do Pedagogo nas Organizações. In: VI COLÓQUIO INTERNACIONAL "EDUCAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE", 2012, São Cristóvão - SE/Brasil. **Pedagogia Empresarial** [...]. [S. l.: s. n.], 2012.

BUARQUE DE HOLANDA FERREIRA, Aurélio. **Dicionário Aurélio**. Curitiba: Positivo, 2008.

BRANDÃO, C. R. O que é educação. São Paulo: Brasiliense, 1981, 1995. (Coleção Primeiros Passos; 20).

BRASIL. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia RESOLUÇÃO CNE/CP Nº. 1, 2006. Disponível em: . Acesso em: 15/08/2010.

BOND, M.A.; PYLE, J.L. Diversity dilemmas at work. Journal of Management Inquiry; v.7, n.3: Sep. 1998.

BLANCH, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: UOC.

CADINHA, M. A. Conceituando pedagogia e contextualizando pedagogia empresarial. In: LOPES, I.; TRINDADE, A.B.; CADINHA, M. A. (org.). Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação. Rio de Janeiro: Wak, 2008, p. 15-36

CARVALHO, M. N. (2009). Ações de adequação das condições e práticas de trabalho para inserção de pessoas com deficiência. *Psicologia para a América Latina*, 16.

CASTEL, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como

proceso. *Arquipiélago*, 21 27-36.

COX, T. H. (1994). *Cultural diversity in organizations*. San Francisco: Berret-Koehler.

COX, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-55.

DIAS, D. V. (2005). *Valores organizacionais, modelos e práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: um estudo em empresas selecionadas do setor siderúrgico mineiro*. Tese de doutorado, Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

DIBBEN, P., JAMES, P., CUNNINGHAM, I., & SMYTHE, D. (2002). Employers and employees with disabilities in the UK: An economically beneficial relationship? *International Journal of Social Economics*, 29(6), 453-467.

DO CARMO, Ávila. Maria Regina; DE CARVALHO FREITAS, Maria Nivalda. Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de Pessoas Incluídas. **Psicologias: Ciência e Profissão**, 2012.

DOMINA C. S. (2011). Our strength is in our diversity: Fact or fancy? *Journal of Diversity Management*, 6(1), 1-9.

EBOLI, M., 2012a, “Educação corporativa no Brasil: evolução, conceitos e papéis”. In: Casarini, F. G., Baumgartner, M., (orgs.), *Educação Corporativa – Da Teoria à Prática*, 1 ed, São Paulo, Editora Senac.

FIGIEL, V. L., & SASSER, M. A. K. (2010). Factors contributing to employee decisions to ignore diversity policies. *Journal of Diversity Management*, 5(4), 11-17.

FLEURY, M.T. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, July/Set, 2000

GALVIN, T. “Re-Evaluating Diversity”: Reviving critical discourse in diversity research in organization studies. Academy of Management Best Conference Paper of 2006. Disponível em: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf>. Acesso em 12.02. 2006.

GOLDMAN, L., & LEWIS, J. (2009). The same, but different? *Occupational Health*, 61(4), 12-13.

GONÇALVES MENDES, Enicéia. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, [S. l.], p. 387-559, 2006.

HAMNER, D., Hall, A., TIMMONS, J., BOELTZIG, H., & FESKO, S. (2008). Agents of change in the disability field: Bridge-builders who make a difference. *Journal of Organizational Change Management*, 21(2),161-173.

HARTLEY, N. T., & SUTPHIN, J. (2011). Don't dis our abilities. *Journal of Diversity Management*, 6(1),33-37.

IRIGARAY, H. A. R. As diversidades nas organizações brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. 2008. Tese de Doutorado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2008.

KANDOLA, Rajvinder; FULLERTON, Johanna. Diversity: more than just an empty slogan. *Personnel Management*; v. 26, n.11, Nov 1994.

KONRAD, Alison M.; LINNEHAN, Frank. Formalized HRM structures: coordinating equal employment opportunity or concealing organizational practices? *Academy of Management Journal*; v. 38, n. 3, June 1995.

Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. (1991, 24 de julho). **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências**. Brasília. Recuperado em 26 jan., 2010, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato_2015-2018/2015/lei/113146.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 6ª. Edição. São Paulo: Cortez Editora, 2000.

LOURENZO, A., 2012, Tendências e desafios no desenvolvimento de adultos. In: Casarini, F. G., Baumgartner, M., (orgs.), **Educação Corporativa – Da Teoria à Prática**, 1 ed, São Paulo, Editora Senac.

LYNCH, Frederick R. Corporate Diversity. **Social Science and Public Policy**. March/Apr 2005.

MACMILLAN-CAPEHART, M. (2004). A configurational framework for diversity: Socialization and culture. **Personnel Review**, 34(4),488-503.

MEISTER, J. C. **Educação corporativa**: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999.

MENDES FERREIRA KOWALCZUK, Lidiane; DUDEQUE PIANOVSKI VIEIRA, Alboni Marisa. O pedagogo nas organizações. *In*: X CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2011, Curitiba. **O Pedagogo nas Organizações** [...]. PUCPR: [s. n.], 2011.

MOORE, S. (1999). Understanding and managing diversity among groups at work. **Journal of European Industrial Training**, 23(4/5),208-217.

MUNDIM, A. P. F.; RICARDO, E. J. **Educação corporativa**: fundamentos e práticas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

NKOMO, S; COX, T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S; HARDY, C; NORD, W. W. (Org.). Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999 v.1.

OLKIN, R. (2002). Could you hold the door for me? Including disability in diversity. **Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology**, 8(2),130-137.

PEREIRA, Jamille; HANASHIRO, Darcy. A Gestão da Diversidade: Uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças. *In*: XXXI ENCONTRO DA ANPAD, 2007, Rio de Janeiro. **A Gestão da Diversidade**,2007.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição Federal nº Constituição Federativa do Brasil de 1988**.

QUARTIERO, E. M. & BIANCHETTI, L. (Orgs.) **Educação corporativa**: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005 .

RIBEIRO, A. E. do A. **Pedagogia empresarial**: atuação do pedagogo na empresa. Rio de Janeiro: Wak, 2008.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Temas atuais em pedagogia empresarial**: aprender para ser competitivo. 3ª edição – Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

RIBEIRO, M. A., & RIBEIRO, F. (2008). Gestão organizacional da diversidade: Um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e**

instrumentos de diagnóstico (pp. 122-141). Curitiba: Juruá.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. O Desenvolvimento da Carreira de Pessoas com Deficiência em Empresas: Dificuldades e Perspectivas. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, São Paulo, p. 127-145, jan. 2012.

SARAIVA, L. A. S; PIMENTA, S. M; CORRÊA, M. L. Dimensões dos discursos em uma empresa têxtil mineira. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 4, p. 57-79, 2004.

SASSAKI, K. (1999). **Inclusão** (3a ed.). Rio de Janeiro: WVA.

SCOTT, J. W. (2005). O enigma da igualdade. **Estudos Feministas**, 13(1),11-30.

SILVA, L. B. C. (2005). Três questões sobre as psicoses. **Mental**, 2(4),113-131.

SILVA SARAIVA, Luiz Alex; DOS REIS IRIGARAY, Hélio Arthur. Políticas de Diversidade nas Organizações: Uma questão de Discurso? **RAE**, São Paulo, p. 337-348, 2009.

TAMOYO, A. (2008). Valores organizacionais. In M. M. M. Siqueira et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão** (pp. 309-340). Porto Alegre: Artmed.

TAMOYO, A., & GONDIM, M. G. C. (1996, abr./jun.). Escala de Valores Organizacionais. **Revista de Administração**, 31(2), 62-72.

TANAKA, E. D. O., & Manzini, J. E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, 11(2), 273-294.

THOMAS, D.A.; ELY, R.J. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, Sep/Oct, 1996.

THOMAS, R. R. Jr. Redefining Diversity, *Human Resources Focus*, v.73, n.4, Apr.1996.
_____. From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*, v.68, 1990.

TOURAINÉ, A. (1998). **Poderemos viver juntos?** Petrópolis, RJ: Vozes.

VIANA DE ABREU, Marcia; RENAULT DE MORAES, Lucio Flávio. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: Um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Revista Gestão.Org, p. 84-104, 2012.

WILTON, R., & Schuer, S. (2006). Towards sociospatial inclusion? Disabled people, neoliberalism and the contemporary labour market. **Area**, 38(2),186-195